Kostenloses Unterrichtsmaterial für die Sekundarstufe II



FÜR DIE SCHULE

www.zeit.de/schulangebote

Diese Arbeitsblätter sind ein **kostenloser Service für Lehrkräfte der Oberstufe** und erscheinen jeden ersten Donnerstag im Monat. Sie beleuchten ein Thema aus der ZEIT oder von ZEIT ONLINE, ergänzt durch passende Arbeitsanregungen zur praktischen Umsetzung im Unterricht.

Thema im März 2022:

Gender-Pay-Gap: Warum verdient sie weniger als er?

Johanna und Michael arbeiten in der gleichen Position. Beide leisten gleich viel. Doch Michael bekommt mehr Geld. Weil er ein Mann ist? Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist im europäischen Vergleich in Deutschland besonders groß. Ein geplantes EU-Gesetz will nun stärker gegen Lohndiskriminierung vorgehen. Doch die Ursachen für strukturelle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen liegen tiefer.

In dieser Unterrichtseinheit diskutieren Ihre Schülerinnen und Schüler über den Gender-Pay-Gap und die Kontroverse um seine Berechnung und Gründe. Sie erörtern ein Fallbeispiel, machen sich mit der Equal-Pay-Richtlinie der Europäischen Kommission vertraut und nehmen Stellung zur Debatte um Gleichstellung und Lohngerechtigkeit.

Inhalt:

Einleitung: Thema und Lernziele

Kaum eine Berechnung des Statistischen Bundesamtes ist so umstritten wie der Gender-Pay-Gap. Demnach verdienen Frauen 18 Prozent weniger als Männer. Dies ist der prozentuale Unterschied des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern. Strittig ist vor allem die richtige Interpretation dieser Lohnlücke. Manche sehen darin den Beweis für eine Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Andere halten dagegen, dass Frauen zugunsten der Familie freiwillig in der Arbeitswelt zurücktreten und darum entsprechend weniger verdienen. Laut Statistischem Bundesamt sind 71 Prozent des Verdienstunterschieds zwischen Männern und Frauen strukturbedingt erklärbar und darauf zurückzuführen, »dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger.«

Aus dieser Überlegung heraus berechnet das Statistische Bundesamt zusätzlich einen »bereinigten« Gender-Pay-Gap, der diese Faktoren herausfiltert. Demnach bleiben noch sechs Prozent Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen. Entwarnung also? Oder ist dies erst recht ein Zeichen für strukturelle Benachteiligung von Frauen? Genau an diesen Fragen entzündet sich die Debatte: Sind Frauen selbst daran schuld, dass sie Jobs ergreifen, die schlecht bezahlt werden? Oder zahlen Branchen deswegen schlechter, weil sie viele Frauen beschäftigen? Arbeiten Frauen freiwillig in Teilzeit, weil sie sich um die Familien kümmern wollen? Oder bleibt ihnen nichts andereres übrig, weil ihnen im Job, in der Familie und bei der Kinderbetreuung massive Steine in den Weg gelegt werden, wenn sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren wollen? Wollen Frauen nicht in die Chefetage, oder stoßen sie gegen die gläserne Decke, sobald sie gute Posten besetzen wollen?

Doch welche Optionen stehen Frauen offen, wenn sie in ihrem Unternemen gegen Lohnungerechtigkeit angehen möchten? Sie können sich immerhin auf das Entgelttransparenzgesetz berufen und von ihrem Arbeitgeber verlangen, die Gehälter der Belegschaft für einen Vergleich offenzulegen. Dass man sich damit im Betrieb nicht beliebt macht und erst recht berufliche Nachteile befürchten muss, versteht sich von selbst. Die geplante Equal-Pay-Richtlinie der Europäischen Kommission möchte nun die Beweislast umdrehen. Unternehmen müssten Löhne und Gehälter dann intern offenlegen und bei einem auffälligen Lohngefälle bei gleichwertiger Arbeit tätig werden. Wer aufgrund des Geschlechts benachteiligt wird, soll außerdem einen Anspruch auf Schadenersatz bekommen. Wird damit die Ungleichheit von Frauen und Männern im Beruf beseitigt? Sicher nicht, denn die strukturellen Ursachen dafür bleiben bestehen.

In dieser Unterrichtseinheit beschäftigen sich die Schülerinnen und Schüler zunächst mit einem fiktiven Fallbeispiel von ungleicher Bezahlung. Indem sie sich in die Situation der Akteurinnen und Akteure hineinversetzen, werden sie für die Thematik sensibilisiert, überlegen, welche Handlungsoptionen der Protagonistin offenstehen, und diskutieren Ursachen für ungleiche Löhne. Mithilfe eines ZEIT-Artikels machen sie sich mit der Equal-Pay-Richtlinie der EU-Kommission vertraut und kommentieren typische Argumente, die in der Debatte um den Gender-Pay-Gap vorgebracht werden. Zum Abschluss sammeln sie Statements aus ihrem Umfeld zum Thema und veröffentlichen diese in einer Ausstellung.

Artikel

Gender-Pay-Gap: Vorhang auf für die Ungleichheit

Die EU-Kommission will Unternehmen dazu zwingen, offenzulegen, wie viel Männer und Frauen verdienen. Das wird wehtun – und endlich was bewegen.

Wüssten Sie auch so gerne, was der Kollege, der in den Zoom-Meetings immer die Augen schließt und nach 15 Uhr grundsätzlich nicht mehr zu erreichen ist, verdient? Sicherlich doch nicht mehr als Sie? Aber vielleicht ja doch? In Deutschland weiß man nicht, was Kollegen und Kolleginnen am Ende des Monats auf dem Konto haben. Was man dagegen schon lange weiß, ist, dass Männer und Frauen nicht gleich bezahlt werden. Der Bruttostundenlohn von Frauen liegt in Deutschland 18 Prozent* unter dem der Männer. Rechnet man heraus, dass Frauen öfter in Teilzeit und häufiger in schlechter bezahlten Branchen arbeiten, ist der Unterschied immer noch sechs Prozent groß. Sechs Prozent, die nur mit dem Geschlecht begründet werden können. Jedes Jahr wieder, am Equal-Pay-Day, empören sich Männer wie Frauen über diese Lohnlücke. Und trotzdem ändert sich wenig. Von knapp über zwanzig Prozent hat sich die Lohnlücke in den vergangenen 15 Jahren auf knapp unter zwanzig Prozent reduziert. Fortschritt sieht anders aus.

Doch jetzt gibt es Hoffnung. Die Europäische Kommission legt an diesem Mittwoch, einige Tage vor dem Weltfrauentag und dem Equal-Pay-Day, einen Gesetzesentwurf vor, der Frauen dabei helfen soll, gegen schlechte Bezahlung vorzugehen. Unter anderem sollen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Informationen künftig öffentlich machen, wie groß das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist. Intern sollen Gehaltslücken auch für einzelne Gruppen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, bekannt gegeben werden. Wenn sich bei der jährlichen Erfassung der Löhne zeigt, dass die Lücke in Gruppen mit vergleichbaren Aufgaben größer als fünf Prozent ist, muss das Unternehmen laut dem Entwurf der EU-Kommission handeln. Es muss dann zusammen mit den Arbeitnehmervertretern die Gründe für den Lohnunterschied analysieren.

Eine Einfamilienhaus-Entschädigung

Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurden, sollen außerdem einen Anspruch auf Schadenersatz bekommen. Die Beweispflicht dafür, dass die schlechtere Bezahlung gerechtfertigt ist, soll laut Kommission bei den Unternehmen liegen. Der Schadenersatz soll sich nicht nur an dem entgangenen Lohn und Bonuszahlungen orientieren, sondern die Beschäftigten auch für entgangene Aufstiegsmöglichkeiten kompensieren.

Eine sechsstellige Entschädigung für verpassten Lohn und Beförderungen? Klingt traumhaft und eigentlich nur angebracht, wenn man überlegt, dass Frauen am Ende eines Erwerbsleben sogar bis zu 50 Prozent, oder plakativ gesprochen auch ein Einfamilienhaus, weniger als Männer verdient haben. Realistisch würden solche Kompensationen vermutlich nur selten gezahlt werden, selbst wenn das Gesetz durchkommt. Denn es wird schwer zu beweisen sein, dass Frau tatsächlich aufgrund ihres Geschlechts und nicht aufgrund mangelnder Erfahrung oder Verhandlungsgeschicks weniger verdient.

* Daten aktualisiert

Auch schon jetzt ist es möglich, in Deutschland gegen Diskriminierung bei der Bezahlung vor Gericht zu gehen. Die Chancen auf Erfolg sind jedoch eher klein: Ein geringerer Lohn sei noch lange kein Hinweis auf Diskriminierung, urteilte zum Beispiel das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Januar 2020. Im Jahr zuvor scheiterte eine ZDF-Reporterin vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, die eine höhere Vergütung, Entschädigung und Schadenersatz gefordert hatte. Sie ist mittlerweile erfolgreich in Revision gegangen.

Die Verantwortung der Unternehmen

Die wahre Revolution des Vorhabens der Europäischen Kommission steckt deshalb nicht im Entschädigungsanspruch, sondern in der Tatsache, dass Unternehmen künftig von allein über die Gehaltsunterschiede informieren müssen. Bislang wurde diese Verantwortung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugeschoben. Seit 2017 haben sie in Deutschland den Anspruch, von ihren Arbeitgebern Auskunft darüber zu verlangen, was ihre Kollegen in einer vergleichbaren Rolle verdienen – zumindest wenn sie in einem Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeirinnen und Mitarbeitern angestellt sind. Zwei Jahre nach Einführung des Regelwerks mit dem sperrigen Namen Entgelttransparenzgesetz zeigt eine Studie im Auftrag der Bundesregierung, dass nur zwei Prozent der Berechtigten von ihrem Recht Gebrauch gemacht haben. Kein Wunder. Wer klopft schon gerne bei seinem Chef an und verlangt, die Kollegen auszuspionieren. Viel zu groß ist die Sorge, negativ aufzufallen und am Ende gar keine Gehaltserhöhung mehr zu bekommen.

Geht es nach der Europäischen Kommission, sollen nun bald die Unternehmen in der Pflicht sein, Transparenz zu schaffen – auch ohne Nachfrage. Das kann richtig etwas in Bewegung setzen, denn es macht die Lohnlücke konkret und gibt den Gehaltsunterschieden Namen. Dass auf das Bundesgebiet gerechnet Frauen im Durchschnitt 18 Prozent weniger verdienen als Männer, lässt sich leicht von sich schieben. Vielleicht betrifft es ja die anderen, aber doch sicher nicht einen selbst. Wenn eine Frau aber liest, dass die Kollegen Michael, Zoltan und Thomas knapp ein Fünftel mehr verdienen als sie selbst, dann trifft sie das höchstpersönlich. Und erst wenn die Ungerechtigkeit keine abstrakte gesellschaftliche mehr ist, sondern das eigene Leben und Arbeiten betrifft, werden Frauen wohl aktiv. Es hilft, den Wert der anderen zu kennen, um den eigenen zu verteidigen. Mit der ganz persönlichen Gehaltslücke vor Augen können Frauen gestärkt in die nächste Gehaltsverhandlung ziehen und mit der nötigen Überzeugungskraft verhandeln, die ihnen sonst angeblich fehlt. Vor Gericht landen dann hoffentlich ohnehin die wenigsten Fälle.

Luisa Jacobs, ZEIT ONLINE, 2. März 2021, https://www.zeit.de/arbeit/2021-03/gender-pay-gap-eu-transparenz-gehalt-frauen-maenner-gleichstellung

Aufgaben

Einstieg

1. Ein Fallbeispiel zum Thema Lohngerechtigkeit diskutieren*

Johanna, 32, arbeitet seit zwei Jahren als Grafikerin in der Werbeagentur jonhs&friends. Sie hat Grafikdesign studiert und nun fünf Jahre Berufserfahrung. Sie verdient 3.000 Euro brutto im Monat. Sie hat ein Kind im Grundschulalter und arbeitet Vollzeit.

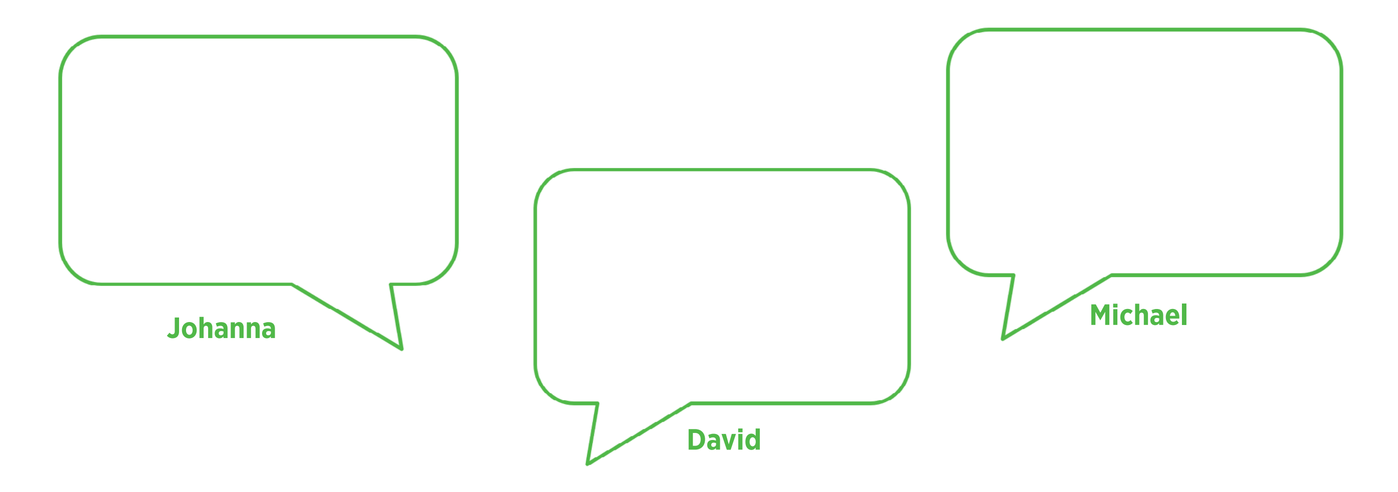
Michael ist 34, und arbeitet seit einem Jahr bei jonhs&friends in der gleichen Position wie Johanna. Auch er studierte Grafikdesign, hat aber nur 3 Jahre Berufserfahrung, weil er vorher eine Lehre absolviert hat. Er hat zwei Kinder, 3 und 5. Seine Frau arbeitet derzeit nicht. David verdient 3.600 Euro brutto.

David Jonhs, 56, ist Chef und Inhaber der Agentur. Er ist kein Idealist, er rechnet scharf, Personalfragen sind ihm ein Gräuel, Gehaltsfragen werden nie offen besprochen.

Johanna hat zufällig erfahren, wie viel Michael verdient. Michael weiß nicht, dass sie es weiß. Jetzt ist Johanna sauer, weil sie der Meinung ist, dass sie für die Agentur genauso viel leistet wie Michael und daher gleich viel verdienen sollte.

Erörtern Sie das Fallbeispiel:

- Ist der Lohnunterschied zwischen Johanna und David gerechtfertigt?
- Welche Bedingungen/Voraussetzungen könnten eine Rolle für die Beurteilung dieser Frage spielen?
- Wie sollte/kann sich Johanna verhalten? Welche Optionen hat sie?
- Auf welche Reaktionen und Gegenargumente sollte sich Johanna vorbereiten?



* fiktives Fallbeispiel mit realistischen Gehaltsannahmen, nach https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/beruf/15505?alter=3

Erarbeitung

2. Das Textverständnis klären

Lesen Sie den Text, und beantworten Sie in Partnerarbeit folgende Fragen schriftlich in Form eines knappen, aber aussagekräftigen Tafelanschriebs. Besprechen Sie anschließend die einzelnen Punkte im Plenum. Recherchieren Sie hierfür gegebenenfalls im Internet.

a) Definieren Sie die Begriffe »Gender-Pay-Gap« und »Equal-Pay-Day«.

b) Arbeiten Sie heraus, wie die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen berechnet wird: einmal die angegebenen 18 Prozent insgesamt und auch die sogenannte »bereinigte« Lohnlücke von sechs Prozent. (Zeile 5–10)

c) Fassen Sie die wesentlichen Bestimmungen des Entgelttransparenzgesetzes zusammen. (Zeile 47–55)

d) Geben Sie wieder, welche Neuerungen die nun geplante Equal-Pay-Richtlinie der Europäischen Kommission gegenüber des seit 2017 geltenden Entgelttransparenzgesetzes darstellt. (Zeile 12–28 und 45–58)

e) Berechnen Sie die im Text genannte »Einfamilienhaus-Entschädigung« (Zeile 30–32), um die Argumentation im Text nachzuvollziehen.
Wie groß ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern nach 35 Jahren Erwerbszeit, wenn Frauen entweder 18, oder bereinigt sechs, Prozent weniger verdienen als Männer? (Nettoeinkommen von 2.500 Euro über den gesamten Zeitraum ohne Sonderzahlungen).

3. Die Kernthesen der Autorin zusammenfassen

Benennen Sie die Argumente, mit denen die Autorin Luisa Jacobs die geplante Equal-Pay-Richtlinie der Europäischen Kommission befürwortet. Notieren Sie ebenfalls, bei welchen Punkten sie skeptisch ist, dass dieses Gesetz die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen wirksam verringern kann.

Diskussion

4. Gründe für den Gender-Pay-Gap erörtern

Der erste Leserbeitrag in den Kommentaren zum Artikel lautet:
»Wichtig ist jedoch nicht in erster Linie, OB es Gehaltsunterschiede gibt, sondern WARUM.«
Finden Sie Antworten darauf, und erstellen Sie im Plenum eine Mindmap, in der Sie mögliche Gründe für das Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen zusammentragen. Diskutieren Sie die genannten Punkte, und differenzieren Sie zwischen Effekten (z. B. Teilzeitarbeit) und dahinterliegenden Ursachen (z. B. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten).

5. Statements zum Gender-Pay-Gap kommentieren

Bilden Sie Gruppen, und kommentieren Sie eine der folgenden Meinungen zum Gender-Pay-Gap. Führen Sie Ihre Debatte reihum auf Papier oder aber über eine Messenger-App (ca. 10 Minuten). Analysieren Sie anschließend den Gesprächsverlauf, und präsentieren Sie Ihre Ergebnisse im Plenum.

a) Wie soll man Leistung messen? Wie soll z. B. eine Werbeagentur nachweisen, dass ein Mann mehr Gehalt bekommt, weil er die kreativeren Ideen hat, wenn die Frau behauptet, sie sei genauso kreativ?

b) Wieso werden überhaupt typische Frauenberufe schlechter bezahlt? Das ist der eigentliche Skandal!

c) Wenn zwei Personen miteinander verhandeln, kann es doch nicht unfair sein? Der Chef ist nicht daran schuld, wenn die Frau schlecht verhandelt und sich selbst nichts zutraut.

d) Frauen haben im Schnitt ein größeres Interesse an Menschen (»interest in people«), Männer ein größeres Interesse an Sachen (»interest in things«) und an Macht. Das führt dazu, dass mehr Männer in den besser bezahlten Ingenieurberufen, IT-Berufen etc. vertreten sind und nach Führungspositionen streben. Frauen wählen hingegen öfter soziale Berufe, die schlechter bezahlt sind. Hat alles nichts mit Diskriminierung, sondern freien Entscheidungen zu tun.

e) Wenn Frauen es vorziehen, Kinder zu hüten statt Geld zu verdienen, dann haben sie weniger Geld. Das Einfamilienhaus verdient dann ihr Mann. Warum nicht? Warum sollten Politik und Gesetze in private Lebensentwürfe eingreifen?

f) Deutschland hinkt gewaltig hinterher. Frauen haben ein sehr viel höheres Armutsrisiko als Männer, haben geringere Löhne, eine schlechtere Absicherung, eine niedrigere Arbeitszeit und zahlen durch Ehegattensplitting deutlich mehr Einkommensteuer als Männer. In Skandinavien, Frankreich oder Großbritannien herrscht deutlich mehr Gerechtigkeit.

g) Junge Frauen sollten immer im Hinterkopf behalten, dass sie mit dem eigenen Gehalt eine Familie ernähren müssen. Idealismus hilft da nicht. Alleinerziehende rutschen megaschnell in Hartz IV. Ich spreche aus eigener Erfahrung.

h) Ich hätte gerne Karriere gemacht. Aber immer wieder bin ich als Frau an die gläserne Decke gestoßen. Männliche Chefs befördern lieber Männer in die Führungsetage. »Mann« will unter sich bleiben.

i) Würden sich Männer auch mal um Kinder oder gebrechliche Eltern kümmern, wäre das Problem erledigt.

* Hinweis: Die zitierten Aussagen sind paraphrasierte Leserkommentare zum Artikel. Die zum Teil pointierten und provokativen Äußerungen geben nicht die Meinung der Redaktion oder des Verlags wieder.

Projekt

6. Eine Umfrage zum Gender-Pay-Gap abhalten

Wer ist oder fühlt sich betroffen vom Gender-Pay-Gap? Gibt es ihn überhaupt? Was haben Betroffene erlebt, und wie fühlen sie sich? Gibt es Solidarität?

Fragen Sie nach: In Form einer Straßenumfrage, per E-Mail oder über soziale Netzwerke. Fangen Sie Kommentare, Stimmungsbilder und politische Positionen zum Gender-Pay-Gap ein.

Wählen Sie nach der Sammlungsphase die interessantesten Statements aus. Bereiten Sie diese grafisch ansprechend auf, und veröffentlichen Sie sie digital oder analog als Galerie in Ihrer Schule.

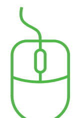
Tipps

- Entwerfen Sie für Ihre Klasse einen gemeinsamen kurzen Aufruf oder Fragebogen. Sie können diesen anschließend als Ausdruck verteilen oder digital verschicken.
- Sorgen Sie unbedingt für Anonymität. Nennen Sie nur Namen, wenn dies ausdrücklich erwünscht ist. Sorgen Sie insbesondere dafür, dass Personen, die Ihnen Angaben zu ihrem Gehalt machen, geschützt werden.
- Veröffentlichen Sie keine sexistischen, menschenfeindlichen oder herabwürdigenden Statements. Das Thema Gender-Pay-Gap wird sehr kontrovers diskutiert und polarisiert stark. Daher müssen Sie damit rechnen, dass Sie auch unangemessene Kommentare erhalten.
- Geben Sie den Leserinnen und Lesern Ihrer Galerie die Möglichkeit, eigene Kommentare zu verfassen, und erweitern Sie so Ihre Sammlung.

Unterrichtsvorschlag

Gender-Pay-Gap: Warum verdient sie weniger als er?

Phase	Aktion	Sozialform/Methode	Material
Einstieg	Die Schülerinnen und Schüler diskutieren ein fiktives Fallbeispiel von Lohnungleichheit.	Plenum	• Aufgabe 1
Erarbeitung 1 Textarbeit	Fragen zum Text werden beantwortet, Kernbegriffe werden recherchiert. Die Thesen der Autorin werden erschlossen und diskutiert.	Partnerarbeit Präsentation/Diskussion im Plenum	• Aufgabe 2 • Aufgabe 3 • Text: »Gender-Pay-Gap: Vorhang auf für die Ungleichheit« • ggf. Internetrecherche mit eigenen Smartphones • Papier/Stift
Erarbeitung 2	Die Schülerinnen und Schüler tragen Gründe für den Gender-Pay-Gap zusammen.	Plenum	• Aufgabe 4 • Tafel/Beamer/Board
Diskussion	Die Schülerinnen und Schüler kommentieren Statements aus Leserbriefen und erörtern die Thesen.	Gruppenarbeit	• Aufgabe 5 • Papier/Stift oder Messenger-Dienst/Chat
Projektarbeit	Es werden Stimmen, Meinungen und Erfahrungen zum Thema Gender-Pay-Gap gesammelt. Aus den interessantesten Beiträgen entwickeln die Schülerinnen und Schüler Aushänge für eine Galerie.	Gruppenarbeit	• Aufgabe 6 • Textverabeitung, Papier/Stift und/oder digitale Kommunikationsformen
Präsentation	Die Schülerinnen und Schüler präsentieren eine Ausstellung zu ihrer Umfrage	Plenum	• Präsentationswand oder digitale Präsentation über Beamer • Zettelkasten oder digitale Feedbackmöglichkeit für Besucherbeiträge



Internetseiten zum Thema:
Gender-Pay-Gap: Warum verdient sie weniger als er?

ZEIT ONLINE: Sie haben mehr verdient
www.zeit.de/wirtschaft/2021-03/weltfrauentag-gender-pay-gap-gleichberechtigung-arbeitsmarkt-reform

ZEIT ONLINE: Erfolgreiche Frauen: ZEIT ONLINE: »Mich treibt das Unterschätztwerden an«
www.zeit.de/arbeit/2021-03/erfolgreiche-frauen-deutschland-manuela-schwesig-sandra-ciesek-georgine-kellermann

ZEIT ONLINE: Deutschlands erbärmlicher Rückstand bei der Gleichstellung
www.zeit.de/wirtschaft/2019-01/gender-pay-gap-gleichstellung-deutschland-fratzschers-verteilungsfragen

Equal-Pay Day
www.equalpayday.de

European Institut for Gender Equality: Gender Equality Index
https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021

Destatis: Verdienste und Verdienstunterschiede Gender-Pay-Gap erklärt
www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/gender-pay-gap.html
www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html

Destatis: Gender-Pay-Gap 2020: Frauen verdienten 18 % weniger als Männer
www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html

Total Rewards: Neuer Anlauf für Equal-Pay
www.totalrewards.de/comp-ben/taugt-die-equal-pay-richtlinie-70271

BMFSFJ: Entgelttransparenzgesetz – Gleiche Arbeit = Gleicher Lohn? - Fragen Sie nach!
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleiche-arbeit-gleicher-lohn-fragen-sie-nach--135602

Video DW Deutsch: Gender-Pay-Gap im Faktencheck
www.youtube.com/watch?v=9Oh0jLk-Tj8

IMPRESSUM
Projektleitung: Franziska Sachs, Studio ZX - Ein Unternehmen der ZEIT Verlagsgruppe
didaktisches Konzept und Arbeitsaufträge: Susanne Patzelt, Wissen beflügelt